Deutscher Bundestag **Drucksache 16/3016**

16. Wahlperiode 18. 10. 2006

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Klaus Ernst, Hüseyin-Kenan Aydin, Karin Binder, Dr. Martina Bunge, Werner Dreibus, Diana Golze, Inge Höger-Neuling, Katja Kipping, Elke Reinke, Volker Schneider (Saarbrücken), Frank Spieth, Dr. Axel Troost, Alexander Ulrich, Jörn Wunderlich, Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

A. Problem

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt den besonderen Arbeitsschutz für junge Menschen unter 18 Jahren. Im Zuge der Weiterentwicklung des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes wurden die Altersgrenzen für die Reichweite der Schutzrechte entsprechend eines immer deutlicher nach hinten verschobenen Beginns der Erwerbstätigkeit verändert. Eines besonderen Jugendarbeitsschutzes bedarf es während der Einstiegsphase in ein langes Arbeitsleben, also vor allem in der Zeit der beruflichen Erstausbildung. Die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen, die heute eine Ausbildung beginnt, ist 18 Jahre alt oder älter. Für sie gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht mehr. Dadurch wird das Jugendarbeitsschutzgesetz einem seiner wesentlichen Ziele, dem Schutz von Auszubildenden, nicht mehr in ausreichender Weise gerecht.

B. Lösung

Der Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzgesetzes wird auf Jugendliche ausgeweitet, die noch nicht 21 Jahre alt sind.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Keine

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Das Jugendarbeitsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2005 (BGBl. I S. 1666), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 wird die Angabe „18 Jahre“ durch die Angabe „21 Jahre“ ersetzt.
2. In § 2 Abs. 2 wird die Angabe „18 Jahre“ durch die Angabe „21 Jahre“ ersetzt.
3. In § 9 Abs. 1 Nr. 1 wird die Angabe „18 Jahre“ durch die Angabe „21 Jahre“ ersetzt.
4. In § 19 Abs. 2 Nr. 3 wird die Angabe „18 Jahre“ durch die Angabe „21 Jahre“ ersetzt.
5. In § 41 Abs. 1 ist die Angabe „18. Lebensjahres“ durch die Angabe „21. Lebensjahres“ ersetzt.

Artikel 2
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 18. Oktober 2006

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Die Arbeits- und Lebenswelt von jungen Menschen am Beginn des Erwerbslebens hat sich seit Inkrafttreten des ersten Jugendarbeitsschutzgesetzes erheblich gewandelt. Insbesondere der Zeitpunkt der Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit, in der Regel immer noch der Beginn einer beruflichen Erstausbildung im dualen System, hat sich deutlich nach hinten verschoben. Der lange Zeit dominierende direkte Übergang von der Haupt- und Realschule ist von einer weitaus differenzierteren Realität der Zugänge in Berufsausbildung und Erwerbsarbeit abgelöst worden. Zwischen 1970 und 2004 stieg in der Folge dieser Entwicklung das Durchschnittsalter von Auszubildenden von 17 auf 19,4 Jahre. Ausbildungsanfängerinnen/Ausbildungsanfänger waren 2004 im Durchschnitt 18,8 Jahre alt. Dies hat Auswirkungen hinsichtlich des Wirkungskreises des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

1970 war nur jede/jeder fünfte Auszubildende volljährig. Gegenwärtig sind dagegen drei von vier Auszubildenden volljährig und werden damit von der im Jugendarbeitsschutzgesetz bisher verankerten Altersgrenze von 18 Jahren nicht erfasst. Dieser Zustand ist aus mehreren Gründen änderungswürdig. Ein grundlegendes Ziel des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist es, Jugendliche am Beginn eines langen Arbeitslebens vor Arbeiten zu schützen, die sie physisch und psychisch gefährden können. Dieses Ziel hat auch mit einem verspäteten Eintritt von Jugendlichen in Ausbildung und Beruf nichts von seiner Aktualität verloren. Europaweit liegt die Wahrscheinlichkeit, dass 18- bis 24-Jährige am Arbeitsplatz verletzt werden, um mindestens 50 Prozent über der von anderen Altersgruppen. Der Schwerpunkt von Gefährdungen liegt zudem unabhängig vom Zeitpunkt des Beginns in der Frühphase von Ausbildung und Erwerbstätigkeit, wenn die Motivation der jungen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, auch wegen einer bis zu vier Monate dauernden Probezeit, hoch ist, während ein spezifisches Gefahrenbewusstsein erst herausgebildet wird.

Die zu niedrige Altersgrenze von 18 Jahren führt zudem gegenwärtig zu erheblichen Problemen in der betrieblichen Praxis, weil viele Betriebe Auszubildende unter 18 Jahren, für die das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt, gemeinsam mit Jugendlichen über 18 Jahren beschäftigen, die den Schutz des Jugendarbeitsschutzgesetzes nicht genießen. Für Jugendliche in vergleichbaren Ausbildungs- und Beschäftigungssituationen gelten so gegenwärtig in vielen wichtigen Bereichen verschiedene Regelungen, die in der betrieblichen Praxis nur schwer miteinander in Einklang zu bringen sind.

Darüber hinaus ergibt sich aus grundsätzlichen Erwägungen zur Bewerber- und Bewerberinnenstruktur am Ausbildungsmarkt Handlungsbedarf. Der Anteil der Abiturientinnen/Abiturienten, die nach Abschluss der Schule eine betriebliche Ausbildung beginnen, ist im längerfristigen Rückblick deutlich angestiegen. 2004 hatten nur noch zwei von drei Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen einen Hauptschul- oder Realschulabschluss. Die Altersgrenze von 18 Jahren benachteiligt Jugendliche mit Hauptschul- und Realschulabschluss bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz gegenüber Abiturientinnen/Abiturienten, für die meist die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes nicht gelten.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz muss daher so den veränderten Gegebenheiten angepasst werden, dass es Auszubildende während ihrer beruflichen Erstausbildung überwiegend erfasst. Eine Anhebung der Altersgrenze auf 21 Jahre erfasst Jugendliche bis zu einem Alter, das 2,2 Jahre über dem durchschnittlichen Alter von Jugendlichen beim Ausbildungsbeginn liegt, und wird so diesem Ziel gerecht.

Negative Auswirkungen gehen von der Gesetzesänderung nicht aus. Eine Verschlechterung der Lage am Ausbildungsmarkt ist nicht zu befürchten, weil es auch in der Vergangenheit keinen nachweisbaren Zusammenhang zwischen der Reichweite der Normen des Jugendarbeitsschutzes und dem Angebot an Ausbildungsplätzen gab.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 1 JArbSchG)

Die Regelung weitet den Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzgesetzes auf alle Personen aus, die noch nicht 21 Jahre alt sind und die im Weiteren in § 1 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 genannten Voraussetzungen erfüllen. Die Regelung verwirklicht die generellen Zielsetzungen des Gesetzentwurfs.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 2 Abs. 2 JArbSchG)

Die Regelung weitet den Begriff des/der Jugendlichen im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes auf alle Personen aus, die 15, aber noch nicht 21 Jahre alt sind. Personen, die 18, aber noch nicht 21 Jahre alt sind, werden damit als Jugendliche nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz behandelt. Die Regelung eröffnet Jugendlichen, die 18, aber noch nicht 21 Jahre alt sind, umfassenden Zugang zu den Schutznormen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und verpflichtet Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber zur Einhaltung der entsprechenden Pflichten, wenn sie diese Personen beschäftigen. Die generelle Öffnung des Jugendarbeitsschutzes ist sinnvoll, weil die alternativ mögliche teilweise Öffnung von Einzelnormen des Jugendarbeitsschutzgesetzes für Personen, die 18, aber noch nicht 21 Jahre alt sind, im Vergleich dazu den Zielsetzungen des Gesetzentwurfs nicht gerecht würde.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 9 JArbSchG)

Folgeänderung zu den Nummern 1 und 2.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 19 JArbSchG)

Durch die Regelung erhalten auch Jugendliche, die 18, aber noch 21 Jahre alt sind, einen im Vergleich zum Bundesurlaubsgesetz erweiterten Mindesturlaubsanspruch auf 25

Werktage jährlich. Die Regelung ist sinnvoll, weil sie dem besonderen Schutzanspruch von Jugendlichen in der ersten Phase ihres Erwerbslebens gerecht wird.

Zu Nummer 5 (Änderung des § 41 JArbSchG)

Die Regelung verlängert für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber die Aufbewahrungspflicht von ärztlichen Bescheinigungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz längstens bis zu dem Zeitpunkt, an dem der/die Jugendliche das 21. Lebensjahr vollendet hat. Die Aufbewahrungspflicht für ärztliche Bescheinigungen wird damit an den veränderten Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzgesetzes angepasst.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333